**Rapport annuel de gestion 2001-2002**

# Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

103-02440/

**Rapport annuel de gestion 2001-2002**

# Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif du travail
et de la main-d'œuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
1500-D, boulevard Jean-Talon Nord, 1er étage
Québec (Québec) G1N 2E5

Graphisme et mise en page : Charles Lessard, graphiste

Dépôt légal – 2002
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-40214-6
ISSN 0319-1818
© Gouvernement du Québec – 2002

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit, et la traduction,
même partielles, sont interdites sans l'autorisation des Publications du Québec.

Pour faciliter la lecture du texte, le genre masculin utilisé
désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Québec, novembre 2002

Madame Louise Harel
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la présidente,

J'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2002.

Le présent rapport, produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000, rend compte de l'ensemble des activités de cet organisme et contient de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de ma haute considération.

Le ministre du Travail,

**Jean Rochon**

Montréal, novembre 2002

Monsieur Jean Rochon
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2002.

Il s'agit d'un premier rapport produit conformément à la Loi sur l'administration publique adoptée par l'Assemblée nationale en mai 2000.

Le rapport annuel du Conseil présente les résultats obtenus au regard des orientations contenues dans son plan stratégique pour la période 2001-2004 ainsi que dans son plan annuel de gestion des dépenses 2001-2002.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

La présidente,

**Louise Doyon**

# Table des matières


**Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents** ..... 9

**Présentation du conseil**

Mission ..... 13
Activités ..... 13
Composition ..... 14
Fonctionnement ..... 15
Clientèle ..... 16
Principaux partenaires ..... 16

**Résultats de 2001-2002**

**CONTEXTE**

Le plan stratégique 2001-2004 ..... 19
Avis sur le CCTM et ses priorités d'action ..... 20

**ORIENTATION 1**

**Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre** ..... 21

Principales initiatives ..... 22
Mandats ad hoc et statutaires réalisés ..... 24
Révision des processus d'intervention et de concertation du Conseil ..... 28

**ORIENTATION 2**

**Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée** ..... 28

La mise à jour du programme de recherche du CCTM ..... 29
Activités de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail ..... 30
Développement de partenariats avec les milieux de la recherche ..... 30

**ORIENTATION 3**

**Adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail** ..... 31

La compétence du Conseil en matière de confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* ..... 32

Les inscriptions sur la liste des arbitres en 2001-2002 ..... 33

Le maintien des arbitres sur la liste en 2001-2002 ..... 34

Le processus de réinscription triennale 1999-2002 ..... 34

Les femmes et la fonction d'arbitre ..... 34

La rémunération des arbitres ..... 35

Les modes alternatifs de prévention et de règlement des conflits ..... 36

## Gestion des ressources

Ressources humaines ..... 41

Ressources financières ..... 41

Ressources informationnelles ..... 42

Autres dossiers ..... 42

## Annexes

Annexe 1
**Liste des avis et recommandations en 2001-2002** ..... 45

Annexe 2
**Mandats confiés au CCTM** ..... 47

Annexe 3
**Composition des comités de travail en 2001-2002** ..... 49

Annexe 4
**Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2001-2002** ..... 54

Annexe 5
**Code d'éthique et de déontologie** ..... 56

## Déclaration attestant la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2001-2002 décrivent fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présentent ses principaux objectifs et résultats opérationnels et englobent l'ensemble des activités.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenues dans le présent rapport annuel de gestion sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2002.

**Louise Doyon**
*La présidente*

# Présentation du Conseil

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) a été créé en 1968 par l'adoption de la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55)[1].

1. À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44)

## Mission

La mission du Conseil est de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif du ministère du Travail qui est de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés favorisant l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail et d'assurer le respect et la protection de la personne au travail. Pour les organisations patronales et syndicales, la réalisation de la mission du Conseil se traduit par l'opportunité qui leur est donnée de se réunir pour discuter officiellement des questions d'intérêt commun, d'échanger des informations et d'étudier ensemble les moyens de résoudre les problèmes devant lesquels elles se trouvent.

## Activités

Tenant compte de sa mission, les activités du CCTM se regroupent en trois grands domaines, soit la consultation des parties patronale et syndicale en vue de conseiller le gouvernement, l'étude de toute question relevant du domaine du travail et de la main-d'œuvre, ainsi que le soutien à l'administration de la législation du travail notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage. La *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* et d'autres lois du travail lui confèrent un certain nombre de mandats statutaires.

### Avis et consultation

En vertu de sa loi constitutive, le CCTM est chargé de donner son avis et de faire des recommandations sur toute question relative au domaine du travail et de la main-d'œuvre qui lui est soumise par le ministre du Travail ou tout autre ministre du gouvernement (art. 2 et 3). Ces obligations impliquent pour le Conseil de fournir au gouvernement les vues, les conseils, et les recommandations des organisations patronales et syndicales sur ces questions. Il peut également conseiller le gouvernement sur les orientations générales dans ce domaine.

La liste des avis et recommandations du CCTM en 2001-2002 se retrouve à l'Annexe 1.

### Étude et recherche

La loi constitutive du CCTM prévoit qu'il peut, de sa propre initiative, entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ces fins. C'est ainsi que le Conseil permet l'examen en commun, par les organisations patronales et syndicales, des problématiques d'intérêt mutuel en vue d'arriver, dans la mesure du possible, à des solutions acceptées de part et d'autre. Enfin, le CCTM favorise le développement et la diffusion de la recherche dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre.

### Soutien à l'administration de la législation du travail

En matière de législation du travail, en plus des initiatives qu'il peut prendre pour saisir le ministre du Travail de l'étude de questions qui touchent de manière particulière le monde du travail, le Conseil exerce des compétences statutaires exigeant qu'il donne son avis au ministre.

Les domaines des rapports collectifs de travail, notamment l'arbitrage de griefs ainsi que la santé et sécurité du travail, sont au centre de ces compétences.

En matière d'arbitrage de griefs, le Conseil donne son avis au ministre du Travail en ce qui a trait à la confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27). Il possède également dans ce domaine une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières.

Par ailleurs, aux termes de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le Conseil a la responsabilité de dresser la Liste des professionnels de la santé qui font partie du Bureau d'évaluation médicale (BEM).

Dans le domaine des normes internationales émises par l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Conseil donne son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT.

Les mandats statutaires confiés au CCTM sont précisés à l'Annexe 2.

## Composition

Le Conseil est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives[2] et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives[3]. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du Conseil.

Au 31 mars 2002, le Conseil est composé des membres suivants :

*Présidente*

**Louise Doyon**

*Membres nommés après consultation des associations d'employeurs*[4]

**Richard Fahey**, vice-président - Québec
*Fédération canadienne de l'entreprise indépendante*

**Hélène V. Gagnon**, directrice affaires publiques et corporatives
*Noranda inc.*

2. La Confédération des syndicats nationaux et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec recommandent chacune deux membres ; la Centrale des syndicats du Québec et la Centrale des syndicats démocratiques recommandent chacune un membre.

3. Le Conseil du patronat du Québec recommande cinq membres ; les Manufacturiers et exportateurs du Québec recommandent le sixième membre de ce groupe.

4. Au 31 mars 2002, un membre n'a pas été remplacé.

**Paul-Arthur Huot**, président-directeur général
*Manufacturiers et exportateurs du Québec*

**Manon Savard**, associée
*Ogilvy Renault*

**Gilles Taillon**, président
*Conseil du patronat du Québec*

*Membres nommés après consultation des associations de salariés*

**Clément Gaumont**, adjoint au Comité exécutif
*Confédération des syndicats nationaux*

**Marc Laviolette**, président
*Confédération des syndicats nationaux*

**Clément L'Heureux**, vice-président exécutif - Québec
*Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier (FTQ)*

**Henri Massé**, président
*Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec*

**Monique Richard**, présidente
*Centrale des syndicats du Québec*

**François Vaudreuil**, président
*Centrale des syndicats démocratiques*

*Membre d'office*

**Roger Lecourt**, sous-ministre du Travail, ou son délégué

## Fonctionnement

Dans toutes ses activités, le Conseil privilégie la concertation. Ce mode de fonctionnement vise à promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces organisations et les autorités publiques. La concertation implique pour les organisations membres du CCTM de tenter de s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre ainsi que sur les moyens les plus appropriés d'atteindre ces objectifs et de poursuivre ces orientations.

Afin de l'aider à s'acquitter de ses divers mandats, le Conseil peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux provenant des organisations membres. Des représentants de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

Les principaux comités du Conseil en 2001-2002 sont :

- Comité d'étude des plaintes ;
- Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT) ;
  – Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille ;
- Comité élargi sur l'arbitrage des griefs ;

- Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail ;
- Comité spécial du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre ;
- Comité sur la Commission des lésions professionnelles ;
- Comité sur l'arbitrage des griefs ;
- Comité sur la sécurité des travailleurs ;
- Comité sur les normes internationales du travail ;
- Comité technique sur la retraite progressive.

La composition des comités de travail du CCTM en 2001-2002 apparaît à l'Annexe 3 et la liste des séances du Conseil et de ses comités de travail se retrouve à l'Annexe 4.

## Clientèle

La clientèle du Conseil se compose essentiellement des organisations patronales et syndicales, du ministre du Travail, des autres ministres du gouvernement et des milieux de travail.

## Principaux partenaires

Les principaux partenaires du Conseil sont les organisations membres du CCTM, le ministère du Travail, les organismes gouvernementaux œuvrant dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre, la Conférence des arbitres du Québec ainsi que le Collège des médecins du Québec.

# Résultats de 2001-2002

# CONTEXTE

## Le plan stratégique 2001-2004

Conformément à l'article 8 de la *Loi sur l'administration publique*, le Conseil a élaboré et déposé à l'Assemblée nationale en mars 2001 son plan stratégique 2001-2004 qui identifie sa mission, le contexte et les enjeux auxquels il devra faire face au cours des prochaines années et qui fixe ses priorités sous la forme d'orientations, d'axes d'intervention et d'objectifs à atteindre.

Le plan stratégique du CCTM s'articule autour de trois grandes orientations :

- orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre ;
- développer la fonction Recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée ;
- adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail.

Ces orientations découlent des grands enjeux qui se présentent au CCTM pour les prochaines années :

- **Le développement de l'expertise concernant les transformations récentes du monde du travail**

  Le nombre et l'ampleur des changements que connaît le monde du travail rendent l'étude des questions s'y rapportant de plus en plus complexes. Leur compréhension nécessite des expertises de plus en plus poussées. Cette compréhension constitue un préalable obligé pour la prise de décision au Conseil en vue de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail.

- **Le défi de la concertation et du paritarisme**

  Les employeurs et les syndicats constituent des acteurs incontournables dans le monde du travail. Face aux transformations du travail, il est nécessaire de disposer de mécanismes de concertation pour que ces acteurs puissent discuter de ces changements et trouver ensemble des façons de s'y adapter. L'implication sur une base paritaire constitue indéniablement une condition de succès des mesures visant l'adaptation des milieux de travail.

- **Le renouvellement des institutions du travail**

  Les institutions du monde du travail doivent évaluer leurs actions en regard des nouvelles réalités du monde du travail. Des pratiques instituées de longue date comme l'arbitrage des griefs sont susceptibles également d'être questionnées et améliorées.

  Le CCTM n'échappe pas à ce nécessaire renouvellement. Il doit pouvoir assumer pleinement ses responsabilités en matière de consultation, de conseil et de recherche et trouver les moyens d'y parvenir.

À la lumière de ces enjeux, les axes d'interventions et les objectifs visés devaient permettre la mise en œuvre de ces orientations.

Le présent rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil en 2001-2002 au regard des orientations du plan stratégique 2001-2004 et compte tenu des ressources à sa disposition.

## Avis sur le CCTM et ses priorités d'action

Le 23 novembre 2001, le Conseil a transmis au ministre du Travail un avis intitulé *Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre sur le CCTM et ses priorités d'action*. La préparation de cet avis s'inscrivait dans la foulée de la réflexion amorcée l'an dernier au Conseil, dans le cadre de l'exercice de planification stratégique, afin de faire le point sur la mission et l'avenir du CCTM.

La préparation de cet avis s'est avérée un exercice crucial dans la mesure où il concerne la mission, le fonctionnement et les priorités d'action du Conseil. Le contexte qui a présidé à sa préparation se résume comme suit :

- le CCTM étant l'unique instance consultative au sein de laquelle se retrouvent seules à seules les principales organisations syndicales et patronales et où siègent tous les présidents et présidentes de ces organismes, la question s'est posée à savoir pourquoi il n'était pas utilisé et consulté davantage par le ministre ;
- cette question appelait plus globalement une réévaluation de la mission et du fonctionnement du CCTM, compte tenu notamment de l'évolution de son champ d'action et de celle du contexte dans lequel s'inscrit sa mission ;
- dans la foulée de sa réflexion, une démarche s'est amorcée au Conseil afin d'élaborer un modèle de fonctionnement qui permettrait au CCTM de devenir une référence essentielle tant pour le ministre que pour les milieux de travail.

Il convient de rappeler que, si certaines activités du CCTM doivent être accomplies en réponse à une obligation statutaire et si d'autres doivent être réalisées sur demande, sa loi constitutive lui confère aussi un pouvoir d'initiative qu'il peut exercer notamment dans l'étude des questions du travail et de la main-d'œuvre et dans l'exercice de son rôle conseil auprès du gouvernement.

Toutefois, au cours des années récentes, le Conseil a eu peu d'occasions de fournir des avis à la demande du gouvernement. Pour toutes sortes de raisons également, entre autres le manque de ressources, le Conseil n'a pas non plus toujours utilisé pleinement le pouvoir d'initiative à sa disposition pour intervenir auprès du gouvernement ou dans les débats publics.

Compte tenu de ce contexte, le besoin se faisait donc sentir de re-dynamiser la mission et le mode de fonctionnement du Conseil. L'objectif de l'avis était de proposer au ministre du Travail des pistes d'action pour ce faire. Cinq pistes principales sont identifiées et présentées dans le document soit :

- améliorer le processus de consultation du Conseil par le ministre ;
- renforcer la collaboration entre le ministère et le Conseil ;
- miser davantage sur le rôle du Conseil en matière de développement socio-économique ;
- adapter certaines façons de faire au sein du Conseil ;
- doter le Conseil des ressources nécessaires à sa mission.

L'avis énonce également certains sujets auxquels les membres du Conseil attachent une importance particulière et que les membres souhaitent par conséquent approfondir en collaboration avec le ministère du Travail. Cette liste de sujets est à voir comme un instrument dynamique appelé à évoluer au gré des demandes du ministre, au gré également des transformations rapides qui ont

cours dans le monde du travail ainsi qu'en fonction des collaborations que le Conseil peut développer avec d'autres intervenants. Huit sujets ou thèmes généraux sont ainsi identifiés :

- paritarisme et concertation ;
- organisation du travail et productivité ;
- formation en milieu de travail ;
- conciliation travail-famille ;
- vieillissement de la main-d'œuvre ;
- emploi atypique ;
- santé psychologique au travail ;
- travail, main-d'œuvre et enjeux socio-économiques.

Le 14 mars 2002, une rencontre entre les membres du Conseil et le ministre du Travail a permis d'avoir un premier échange concernant les suites à donner à l'avis. Les travaux sur ce dossier se poursuivront au cours de l'année 2002-2003.

## ORIENTATION 1

### Orienter et soutenir de façon proactive l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre

Par cette orientation, le Conseil affirme sa volonté en faveur d'une plus grande implication paritaire des acteurs patronaux et syndicaux dans les grands débats et enjeux concernant le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Il indique également son intention d'utiliser davantage le pouvoir d'initiative que lui confère sa loi constitutive afin de fournir au gouvernement, de manière plus soutenue, des avis, des recommandations et des prises de position qui font consensus parmi les acteurs du monde du travail.

Pour concrétiser cette orientation, le Conseil mise sur trois axes d'intervention :

#### AXES D'INTERVENTION

**AXE 1** **Diffusion des positions consensuelles des parties**

Le Conseil peut faire connaître les positions consensuelles des parties de deux façons : soit dans le cadre des avis et recommandations qu'il émet à la demande du ministre du Travail ou de tout autre ministre du gouvernement ; soit dans le cadre du pouvoir d'initiative lui permettant d'entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et de faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour ces fins. Dans la description qui suit aux pages suivantes, les activités réalisées sont regroupées selon ces deux façons de faire.

**AXE 2** **Efficacité du processus d'intervention**

Une utilisation optimale des ressources disponibles au Conseil, une plus grande flexibilité de fonctionnement ainsi qu'une implication active des membres sont essentielles pour agir efficacement et promptement.

**AXE 3** **Perfectionnement des mécanismes de concertation et de paritarisme**

En tant qu'organisme paritaire, le CCTM doit chercher constamment à adapter et perfectionner ses mécanismes de consultation et de concertation, en fonction notamment des transformations en cours dans le monde du travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2001-2002 au regard de l'orientation 1 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

## Principales initiatives

### Conciliation travail-famille

Amorcé à l'initiative du Conseil en décembre 1999, ce chantier de réflexion a donné lieu cette année à une prise de position paritaire qui a fait l'objet d'un avis au ministre du Travail et qui a été largement diffusée auprès des milieux de travail et de tous les acteurs concernés.

Le 5 septembre 2001, le Conseil adoptait ainsi un Plan d'action intitulé *Concilier travail et famille : Un défi pour les milieux de travail*[5]. Résultat d'un consensus entre les parties patronale et syndicale, ce document vise à inciter les milieux de travail à développer des moyens concrets pour aider leurs employés à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Il fait valoir les bénéfices réels associés aux pratiques de conciliation travail-famille et propose aux intervenants du monde du travail une approche et des outils qui les aideront à mener à bien leurs démarches. Le document recommande également au ministère du Travail et au gouvernement des moyens à prendre en termes de politiques publiques pour favoriser l'adaptation des milieux de travail à cette réalité.

Le Plan d'action du Conseil a été rendu public le 15 novembre 2001, dans le cadre d'un forum sur les pratiques de conciliation travail-famille organisé conjointement par le CCTM et par le ministère du Travail. Ce forum avait pour but de démystifier et de faire connaître les bonnes pratiques afin d'inciter l'ensemble des milieux de travail à agir en ce domaine. Il a réuni plus de 200 participants issus principalement du monde patronal et syndical. Une synthèse des présentations et discussions qui ont eu lieu lors du forum est en préparation en vue d'être publiée et transmise à l'ensemble des participants.

5. Des exemplaires papiers du Plan d'action sont disponibles sur demande. Le Plan d'action est publié en deux versions : soit le texte intégral et le résumé. On peut également télécharger le document à partir du site Internet du Conseil à l'adresse suivante : www.cctm.gouv.qc.ca

Lors de ce même forum ont par ailleurs été décernés pour la première fois les Prix d'excellence ISO Familles. Créés à l'initiative du Conseil du statut de la femme avec la collaboration du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et du Conseil de la famille et de l'enfance, ces prix sont destinés à récompenser des milieux de travail qui se distinguent par la qualité de leurs mesures de conciliation travail-famille. Sept organisations des secteurs privé, parapublic et communautaire ont ainsi été récompensées pour la qualité et la diversité des mesures qu'elles ont implantées. La première édition s'est avérée un tel succès que la décision a été prise de renouveler l'expérience en 2002-2003. Le CCTM est associé aux travaux de préparation de la prochaine édition à laquelle se joignent deux nouvelles collaborations : celles du ministère du Travail et du ministère de la Famille et de l'Enfance.

Dans les mois qui ont suivi le lancement de son plan d'action en matière de conciliation travail-famille, le Conseil a fait le nécessaire pour s'assurer que celui-ci connaisse une large diffusion au sein des milieux de travail et auprès de tous les acteurs concernés. Il a également prévu un mécanisme de suivi des actions préconisées dans le plan. Ainsi, le comité patronal-syndical formé par le Conseil il y a plus de deux ans pour travailler à l'élaboration du plan a pour mandat d'assurer ce suivi. En outre, le Conseil envisage de préparer un rapport d'étape qui serait rendu public environ un an après la publication du plan et qui aura pour but de dresser un bilan des actions prises pour réaliser le plan. Le format de ce rapport reste à déterminer.

Enfin, dans la foulée de son plan d'action en matière de conciliation travail-famille, le Conseil a poursuivi sa collaboration engagée l'an dernier avec le ministère de la Famille et de l'Enfance afin de déterminer des moyens à prendre pour soutenir les milieux de travail intéressés à adapter leurs pratiques de façon à favoriser cette conciliation. Certaines hypothèses de travail ont commencé à prendre forme, notamment l'idée de créer un site Internet destiné aux pratiques de conciliation travail-famille en milieu de travail, de même que celle d'offrir un soutien gouvernemental pour inciter les milieux de travail à agir dans cette voie. La nature de ce soutien et ses modalités de mise en œuvre restent à préciser.

### Vieillissement de la main-d'œuvre

Suivant une démarche similaire à celle adoptée en matière de conciliation travail-famille, le Conseil avait entrepris en 1999, à son initiative, un chantier de réflexion portant sur le vieillissement de la main-d'œuvre, un phénomène jugé préoccupant en raison de ses impacts potentiels ou prévisibles sur l'économie québécoise et sur les conditions de vie des travailleurs et des travailleuses.

Les travaux d'élaboration d'une prise de position du Conseil en cette matière se sont poursuivis tout au long de cette année. À la fin de mars 2002, le comité patronal-syndical formé à cette fin par le CCTM s'appliquait à mettre la dernière main à un projet de position à soumettre pour adoption aux membres du Conseil en prévision de leur rencontre du 11 avril.

Ce projet de prise de position comprend deux volets qui devraient faire chacun l'objet d'un document distinct, soit :

- l'un qui présente au ministre du Travail et aux intervenants du milieu la stratégie d'ensemble du Conseil sur le vieillissement de la main-d'œuvre ;

- l'autre prenant la forme d'un avis à caractère «technique» ou administratif et contenant des recommandations relatives à la législation sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite.

Au cours de ses travaux sur la question du vieillissement de la main-d'œuvre, le CCTM a cru opportun en effet de porter une attention particulière à la retraite progressive, une mesure jugée essentielle et prometteuse par les employeurs et les syndicats pour faire face au défi du vieillissement. Or, dans une large mesure, les initiatives que les milieux de travail doivent prendre en cette matière sont tributaires des lois sur la fiscalité et sur les régimes complémentaires de retraite. C'est pourquoi le Conseil entend formuler des propositions spécifiques à cet égard à l'intention du ministre du Travail et du gouvernement, l'objectif poursuivi étant de lever certains obstacles de nature législative qui peuvent se poser à l'adaptation des pratiques dans les milieux de travail. Afin de mettre au point ces propositions, le CCTM a formé un comité technique réunissant des représentants patronaux et syndicaux qui possèdent une expertise en la matière.

Parallèlement au processus d'élaboration de sa prise de position en matière de vieillissement de la main-d'œuvre et de retraite progressive, le CCTM a répondu positivement à l'invitation qui lui a été faite par Emploi-Québec de s'associer à ses travaux visant à mettre au point une stratégie nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans ou plus. Les deux organismes en sont venus au constat que leurs démarches respectives dans ce dossier s'avèrent complémentaires et qu'il y avait lieu de joindre leurs efforts afin d'harmoniser leurs interventions et d'en assurer un suivi efficace.[6]

## Mandats ad hoc et statutaires réalisés

### Harcèlement psychologique au travail

Le 11 octobre 2001, le CCTM a transmis au ministre du Travail, à sa demande, un avis concernant le rapport d'un Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail.

L'origine de ce rapport remonte à l'été 1999, quand le ministre du Travail a formé un comité interministériel ayant pour mandat d'examiner cette problématique. Le mandat comportait les dimensions suivantes: l'étude du phénomène et de son ampleur, l'organisation de consultations jugées pertinentes, la formulation de recommandations visant à éliminer le harcèlement psychologique au travail (prévention) et à en diminuer l'impact sur les personnes qui en auraient été victimes (réparation).

6. Emploi-Québec, *Agir en matière de vieillissement de la main-d'œuvre: un investissement stratégique. Stratégie nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans ou plus*. 25 février 2002.
La démarche poursuivie par le Conseil a ceci de spécifique, par rapport à celle d'Emploi-Québec, qu'elle vise à déterminer les actions à prendre à l'intérieur des milieux de travail pour faire face au défi du vieillissement, ainsi qu'à susciter chez les acteurs du monde du travail une volonté commune d'agir. Pour sa part, la démarche d'Emploi-Québec a pour but, conformément à la mission de l'organisme, d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché de travail, grâce principalement à ses programmes publics de formation et d'insertion en emploi.

Le Comité a produit son rapport le 4 mai 2001. Le document contient un énoncé de la problématique, une présentation des résultats de quelques travaux sur la question, des pistes d'action pour la prévention et la réparation du harcèlement psychologique au travail ainsi que des recommandations.

Le 27 juin 2001, le ministre a demandé au Conseil de lui faire connaître son avis sur ce rapport.

L'avis du CCTM fait valoir notamment que la problématique du harcèlement psychologique au travail est une réalité qui doit recevoir toute l'attention nécessaire en raison de ses conséquences néfastes et coûteuses pour les individus et pour les organisations. Des actions doivent donc être prises sans tarder afin de mettre au point des mécanismes appropriés de prévention et de réparation. D'une façon générale, le Conseil est d'avis que les enjeux identifiés dans le rapport du Comité interministériel rejoignent les préoccupations des milieux de travail. Les pistes d'action évoquées dans le rapport apparaissent également pertinentes dans l'ensemble.

Concernant l'énoncé de la problématique, le Conseil recommandait en substance de clarifier davantage la conceptualisation, puis de cerner de manière plus précise les facteurs organisationnels qui peuvent être à la source du harcèlement psychologique au travail.

Au regard des recommandations formulées dans le rapport du Comité interministériel, l'avis du CCTM soulignait notamment l'importance : 1) de tabler davantage sur la capacité d'agir des milieux de travail ; 2) d'élargir davantage la portée des recommandations au-delà du traitement des plaintes et du cas d'espèce ; et 3) de prévoir un plan d'action avec un échéancier permettant de planifier la mise en œuvre des recommandations.

### Normes internationales du travail

Le *Comité sur les normes internationales du travail* agit à titre de mécanisme tripartite pour réaliser les consultations entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la *Conférence internationale du Travail*[7] qui se réunit tous les ans à Genève, en juin.

Avant de transmettre sa réponse aux questionnaires ou sa position sur les textes qui lui sont adressés par le Bureau international du Travail (BIT), le gouvernement du Canada doit consulter les gouvernements des provinces. Le gouvernement est également invité par le BIT à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de ses réponses.

De son côté, le gouvernement du Québec a institué le Comité interministériel sur les affaires de l'Organisation internationale du Travail. Ce Comité interministériel, relevant du ministre des Relations internationales, a entre autres le mandat d'établir la position du gouvernement du Québec concernant chacune

7. Le gouvernement du Québec applique la Convention (nº 144) de l'Organisation internationale du Travail, sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la Recommandation (nº 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.

des questions inscrites à l'ordre du jour de la *Conférence internationale du Travail*. Le *Comité sur les normes internationales du travail* est donc appelé à travailler en étroite collaboration avec le Comité interministériel.

Le *Comité sur les normes internationales du travail* prend connaissance des divers rapports qui sont acheminés pour consultation au gouvernement par le BIT, fait connaître au Comité interministériel ses préoccupations sur certaines questions afin qu'il en tienne compte lors de ses consultations auprès des ministères et organismes, prend connaissance des projets de position des gouvernements du Canada et du Québec sur les textes préparés par le BIT et donne son avis sur ces projets de position.

*Questions inscrites à l'ordre du jour de la 89e session de la Conférence internationale du Travail*

Le 14 mai 2001, le Conseil a donné son avis au gouvernement du Québec sur l'une des deux questions inscrites à l'ordre du jour de la 89e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2001, à savoir *La promotion des coopératives – Rapport VI (2), avril 2001*, question inscrite en première discussion.

*Question inscrite à l'ordre du jour de la 90e session de la Conférence internationale du Travail*

Le Conseil a aussi donné son avis au gouvernement du Québec le 9 novembre 2001 sur *L'ébauche des commentaires du Québec aux conclusions proposées par le Bureau international du Travail* concernant une question inscrite à l'ordre du jour de la 90e session de la *Conférence internationale du Travail* de juin 2002, à savoir: *La promotion des coopératives – Rapport IV (1), octobre 2001*, une question inscrite en deuxième discussion.

**Santé et sécurité du travail**

En matière de santé et de sécurité du travail, le Conseil intervient sur divers aspects de l'administration de la législation applicable.

*La Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*

À chaque année, avant le 15 mars, le Conseil, sur recommandation du Collège des médecins du Québec et de l'Ordre des dentistes du Québec, soumet au ministre du Travail une liste de professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). Ce mandat est prévu à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

À cette fin, le Conseil a adopté des *Conditions pour l'inscription ou la réinscription sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*.

Pour assurer la réalisation efficace de ce mandat, le Conseil a aussi adopté des *Modalités d'application des conditions pour l'inscription ou la réinscription sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*. Ces modalités permettent au Conseil de s'assurer des besoins et des exigences de la direction du BEM lors de la confection de la liste. Les besoins portent notamment sur le nombre de dentistes et de médecins, par

spécialité, à Montréal et à Québec, et les exigences portent sur la disponibilité, la formation, les aptitudes ou habiletés pour agir à titre de membre du BEM, ainsi que sur la qualité des services professionnels. D'une manière plus large, le Conseil peut également examiner, en collaboration avec la direction du BEM, les voies et moyens permettant d'améliorer la qualité des services offerts par les professionnels de la santé. La collaboration avec les ordres professionnels concernés ainsi qu'avec certaines associations de médecins spécialistes peut être requise. Le *Comité sur la sécurité des travailleurs* fait rapport au Conseil en cette matière.

La *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2001 au 14 mars 2002*, transmise au ministre du Travail le 8 janvier 2001, a été modifiée en cours d'année. Sur recommandation du *Comité sur la sécurité des travailleurs*, le Conseil a soumis au ministre, les 17 avril et 19 décembre 2001, les noms de six médecins à y ajouter, portant ainsi le nombre d'inscriptions à 85 noms pour cette période.

Par ailleurs, le 9 janvier 2002, après avoir complété le processus de réinscription, toujours sur recommandation du Comité, le Conseil a soumis au ministre du Travail la liste devant être en vigueur du 15 mars 2002 au 14 mars 2003. Cette liste contient les noms de 82 médecins, répartis dans 18 spécialités.

## Nominations au Tribunal du travail et à la Commission des lésions professionnelles

### *Tribunal du travail*

Le ministre de la Justice a consulté le Conseil concernant la nomination du juge en chef adjoint au Tribunal du travail. Conformément aux dispositions de l'article 113 du *Code du travail*, le 15 février 2002, le CCTM a communiqué au ministre de la Justice son avis concernant cette nomination. Le Conseil des ministres a procédé à la nomination de ce juge en chef adjoint au Tribunal du travail.

### *Commission des lésions professionnelles*

Conformément aux articles 385, 394 et 407 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et conformément au *Règlement sur la procédure de recrutement et de sélection des personnes aptes à être nommées commissaires à la Commission des lésions professionnelles et sur celle de renouvellement du mandat de ces commissaires* (Décret 566-98, 22 avril 1998), le ministre du Travail consulte le CCTM avant qu'il ne procède à la nomination de nouveaux commissaires ou au renouvellement du mandat de commissaires à la Commission des lésions professionnelles (CLP).

Le 10 juillet 2001, le ministre du Travail a demandé l'avis du Conseil concernant la candidature de deux personnes déclarées aptes à être nommées commissaires de la CLP.

Le processus de consultation pour ces deux nominations a dû être prolongé puisque des informations additionnelles ont été nécessaires afin que le Conseil puisse donner son avis au ministre du Travail.

Ainsi, le 15 octobre 2001, sur recommandation du *Comité sur la Commission des lésions professionnelles*, le Conseil a transmis son avis au ministre du Travail. Le 7 novembre 2001, le Conseil des ministres a procédé à la nomination de deux nouveaux commissaires à la CLP.

### Révision des processus d'intervention et de concertation du Conseil

L'élaboration de l'*Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant le CCTM et ses priorités d'action* a permis d'identifier des pistes d'action qui sont susceptibles d'améliorer de façon déterminante les processus d'intervention et de concertation du Conseil (voir ci-dessus la section « Contexte »).

## ORIENTATION 2

### Développer les moyens de recherche en soutien à la mission et à l'approche concertée

La recherche est une activité essentielle pour permettre au Conseil de remplir efficacement sa mission et de pouvoir élaborer des avis et des prises de position qui soient étayés et pertinents, à plus forte raison dans un contexte marqué par la complexité croissante des changements et des enjeux qui touchent le monde du travail. Elle est également un terrain des plus fertiles permettant aux parties de cheminer ensemble de manière informée et concertée vers l'élaboration d'orientations et de solutions paritaires.

Pour mener à bien ses travaux en la matière, le Conseil s'est doté d'un *Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)* où siègent des représentants de toutes ses organisations membres ainsi que du ministère du Travail. Mis sur pied en 1995, ce Comité est le lieu privilégié où ces organisations peuvent partager leurs préoccupations en matière de recherche sur le travail.

Compte tenu toutefois de ses ressources limitées pour répondre aux besoins de recherche et d'expertise, le Conseil s'est donné pour orientation stratégique de développer des moyens de recherche en soutien à sa mission et à l'approche concertée.

Pour concrétiser cette orientation, le CCTM prend appui sur deux axes d'intervention :

AXES D'INTERVENTION

**AXE 1** **Valorisation et transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail**

Le Conseil a un rôle à jouer en matière de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail. Il lui appartient de favoriser la mise en place de mécanismes efficaces de diffusion et d'appropriation de l'expertise et de l'information par les acteurs du monde du travail.

**AXE 2** **Développement de l'expertise du Conseil en soutien à ses interventions**

Le Conseil se doit de saisir toutes les occasions de faire valoir ses préoccupations et de mettre en œuvre son programme de recherche lorsque celles-ci se présentent, notamment en développant des partenariats à l'externe avec des organismes et des personnes ressources qui réalisent des travaux susceptibles de combler ces besoins.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2001-2002 au regard de l'orientation 2 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

## La mise à jour du programme de recherche du CCTM

On peut distinguer deux types d'activités d'étude ou de recherche au CCTM : celles contribuant aux processus de consultation et de soutien à l'administration du travail (aide à la prise de décision) et celles initiées par les parties concernant des thèmes d'intérêt commun. Dans le premier cas, les travaux de recherche servent au Conseil à prendre position dans les mandats de consultation soumis par le gouvernement ou à accomplir les mandats d'initiative et statutaires. Dans le second cas, les activités de recherche sont réalisées dans le cadre d'une démarche conjointe de détermination et d'exploration de thèmes pour lesquels les parties manifestent des préoccupations communes qu'elles souhaitent porter à l'attention du ministre et des milieux de travail.

Le Conseil est donc un lieu stratégique d'identification et d'expression des besoins des partenaires sociaux en matière de recherche. En ce sens, la mise à jour du programme de recherche du Conseil est un exercice déterminant qui reflète les préoccupations communes des intervenants.

À cet égard, la préparation de l'*Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) concernant le CCTM et ses priorités d'action* a été l'occasion de compléter cet exercice. Le résultat est évoqué plus haut dans la section intitulée « Contexte ».

## Activités de valorisation et de transfert d'outils d'information et d'analyse vers les milieux de travail

Dans le cadre de son chantier en matière de conciliation travail-famille, on l'a vu précédemment, le Conseil a réalisé cette année plusieurs activités de valorisation et de transfert vers les milieux de travail.

Par ailleurs, à son initiative, le CCTM a transmis le 12 avril 2001 un avis au ministre du Travail concernant le Carrefour de la recherche et de l'information sur le travail et l'emploi (CRITE), un organisme créé par le ministère du Travail avec l'objectif d'établir un véritable réseau québécois de recherche, de transfert des connaissances et de diffusion de l'information dans le domaine du travail et de l'emploi.

Compte tenu de la nature de ce projet qui rejoint directement les préoccupations conjointes des partenaires patronaux et syndicaux en matière de recherche, de valorisation et de transfert dans le domaine du travail et de l'emploi, c'est sans réserve que le Conseil a appuyé cette initiative dès le début.

Toutefois, après deux ans d'existence, la rareté des ressources et surtout l'absence d'un financement durable lui permettant de se doter de tous les moyens nécessaires pour devenir véritablement fonctionnel semblaient empêcher le CRITE de se développer pleinement.

Dans ce contexte, les membres du Conseil souhaitaient saisir le ministre du Travail de leurs préoccupations au sujet du CRITE. L'avis du Conseil demandait en l'occurrence au ministre du Travail de :

- réaffirmer la pertinence de la mise en réseau des ressources de recherche et d'information dans le domaine du travail et de l'emploi au moyen du CRITE ;
- s'assurer que les organismes identifiés à titre de partenaires du CRITE, au premier chef les organismes relevant du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, soient associés dès maintenant et activement à la réalisation du projet ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires pour l'obtention des ressources requises, y compris des mesures budgétaires extraordinaires, afin que le CRITE puisse assumer pleinement son rôle dans les meilleurs délais et soit outillé de l'infrastructure technologique appropriée.

Notons enfin que, compte tenu de l'importance pour les membres du Conseil de s'assurer d'un suivi en matière de données statistiques sur le travail et la rémunération, la présidente du Conseil a continué cette année de participer aux travaux du comité consultatif de la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec. Cette participation favorise l'échange, entre l'ISQ et le Conseil, d'informations susceptibles de répondre aux besoins des milieux de travail.

## Développement de partenariats avec les milieux de la recherche

Aux fins de la mise en œuvre de son programme de recherche, le Conseil a poursuivi sa participation à deux Actions concertées du Fonds de recherche sur la société et la culture (FRSC) – auparavant appelé le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (Fonds FCAR). Ces Actions concertées

sont des programmes de subventions à la recherche gérés par le FRSC et lancés avec l'appui financier d'organismes partenaires qui partagent des intérêts de recherche communs.

L'une de ces actions concertées à laquelle le CCTM participe porte sur le thème *Le travail en mutation*. Lancée en mars 2000 pour une durée de trois ans, elle permettra au Conseil de bénéficier de données de recherche à jour sur des sujets qui figurent dans son programme de recherche et qui portent notamment sur l'emploi atypique, sur l'approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail, ainsi que sur la conciliation travail-famille. En novembre 2001, les responsables des projets de recherche qui ont obtenu un financement suite à l'appel d'offres du Fonds ont remis leurs premiers rapports d'étape. Ces rapports ont été transmis au CCTM comme aux neuf autres organismes partenaires de l'action concertée. Des représentants du secrétariat du Conseil et de ses organisations membres siègent au comité de suivi d'un des projets de recherche retenus qui s'intitule « Rôle des instances intermédiaires dans la diffusion d'une approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail ».

Par ailleurs, dans l'optique de son chantier sur le vieillissement de la main-d'œuvre, le Conseil a également poursuivi, en partenariat avec une quinzaine d'autres ministères et organismes gouvernementaux, les travaux préparatoires au lancement d'une autre Action concertée du FRSC, consacrée celle-là au thème du vieillissement de la population et ses impacts économiques et sociodémographiques. Cette action concertée a été lancée le 1er octobre 2001. Les chercheurs universitaires, en partenariat avec des personnes provenant de milieux de pratique et dont les intérêts correspondent aux préoccupations et aux priorités des partenaires, étaient invités à présenter une demande de subvention avant le 13 mars 2002. Les résultats de l'appel d'offres seront connus le 6 mai 2002. Un des axes de recherche identifiés dans le cadre de ce programme de subventions concerne les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché du travail et sur les milieux de travail, une problématique qui rejoint directement les préoccupations du CCTM. Le CCTM participera aux activités de transfert des résultats qui sont prévus pour les projets de recherche subventionnés dans le cadre de ce programme.

## ORIENTATION 3

### Adapter le régime d'arbitrage des griefs aux nouvelles réalités du monde du travail

Les mandats et le rôle du Conseil en matière d'arbitrage de griefs sont au cœur des mécanismes de fonctionnement du régime de l'arbitrage des griefs au Québec.

Dans le contexte des changements qui affectent le monde du travail, la nécessité de mettre en place des modes de prévention et de règlement des conflits efficaces et adaptés aux nouvelles réalités est de plus en plus présente. Une réflexion continue sur les modalités d'adaptation du régime de l'arbitrage de griefs s'impose. Le Conseil en a donc fait une orientation de son plan stratégique.

Les quatre axes d'intervention retenus ont permis au Conseil de donner suite à cette orientation.

## AXES D'INTERVENTION

### AXE 1 Application de la nouvelle Politique générale du Conseil

En vertu de l'article 2.1 de sa loi constitutive, le Conseil doit diffuser la Politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*. L'implantation des plus récentes modifications apportées à la Politique générale s'échelonne sur une période de trois ans et exige un suivi pour assurer leur mise en œuvre efficace.

### AXE 2 Niveau et mode de rémunération des arbitres

L'adoption de règles de rémunération des arbitres plus souples et plus soucieuses de l'indépendance et de l'impartialité des arbitres est une préoccupation que le Conseil demande au gouvernement de traduire dans la réglementation.

### AXE 3 Accès des femmes à la profession d'arbitre

Le Conseil s'est doté d'une politique qui vise à favoriser une présence accrue des femmes dans le domaine de la justice arbitrale afin que la composition du corps arbitral reflète mieux celle du marché du travail.

### AXE 4 Modes alternatifs de résolution des conflits

Outre l'arbitrage de griefs qui constitue le mode statutaire de règlement des mésententes résultant de la convention collective, la mise en place de modes alternatifs, généralement plus informels, de prévention et de règlement des conflits, est une avenue que les milieux de travail souhaitent développer afin de favoriser un meilleur climat de travail.

Les paragraphes qui suivent résument les activités réalisées par le Conseil en 2001-2002 au regard de l'orientation 3 et des axes d'intervention qui s'y rattachent.

### La compétence du Conseil en matière de confection de la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*

Les interventions du Conseil sont le résultat soit des demandes que lui adresse le ministre, notamment en matière de confection de la liste des arbitres, soit d'initiatives que le Conseil estime pertinentes de lui soumettre sur ce sujet et sur d'autres questions qui concernent l'efficacité du régime d'arbitrage de griefs. Les modifications apportées à la *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée*

*d'arbitres de griefs* en avril 1999, qui portaient principalement sur les modalités de maintien et de réinscription sur la liste de même que sur la nécessité d'assurer l'inscription sur la liste de personnes aptes à recevoir des mandats des parties à l'intérieur de délais raisonnables, s'inscrivent dans cette optique.

## Les inscriptions sur la liste des arbitres en 2001-2002

Aux termes de l'article 77 du *Code du travail* et des règles de la Politique générale, le Conseil soumet périodiquement au ministre du Travail ses recommandations quant au nombre de nouveaux arbitres qui devraient être inscrits sur la liste des arbitres et quant aux personnes que le Conseil estime aptes à agir comme arbitre, soit immédiatement, soit après avoir complété un stage auprès d'un arbitre. Le programme de stages permet à un candidat arbitre de parfaire ses connaissances théoriques et pratiques et d'acquérir certaines connaissances et habiletés qui lui permettront d'être mieux préparé à assumer la fonction d'arbitre. Les personnes recommandées par le Conseil qui ne justifient pas d'une expérience d'adjudication significative à titre de décideurs dans le domaine des relations de travail doivent suivre le programme de stages.

La mise à jour de la liste des arbitres est l'occasion pour le CCTM de se pencher sur les besoins du milieu en termes d'ajouts sur la liste et ce, en vue d'assurer graduellement la relève et le renouvellement du corps arbitral, un objectif que le Conseil s'est fixé.

Ainsi, les 14 mai et 12 novembre 2001, le Conseil a recommandé au ministre du Travail d'inscrire sur la liste le nom de neuf nouveaux arbitres, dont trois immédiatement et six lorsqu'ils auront complété avec succès le programme de stages du CCTM. Parmi ces nouveaux arbitres, se retrouvent six hommes et trois femmes.

La journée de formation et d'information organisée à l'intention des nouveaux arbitres est une autre activité qui contribue à faciliter leur intégration. Le 30 janvier 2002, une rencontre a été organisée à cette fin par le CCTM en collaboration avec le ministère du Travail et la Conférence des arbitres du Québec. Cette rencontre a été l'occasion pour les nouveaux arbitres de se familiariser non seulement avec les règles de la Politique générale, notamment les conditions de maintien et de réinscription sur la liste ainsi que la procédure d'examen des plaintes, mais aussi avec les modalités d'octroi des mandats par le ministre du Travail et avec les activités de la Conférence des arbitres. En seconde partie de la journée, un arbitre d'expérience a fait une revue des principales conditions et exigences d'exercice de la fonction d'arbitre.

Par ailleurs, parmi les actions visant l'atteinte de l'objectif de renouvellement de la liste des arbitres, le Conseil a donné suite aux recommandations du rapport de la Conférence des arbitres de décembre 2001 intitulé *« L'intégration des nouveaux arbitres à la profession – Position et recommandations de la Conférence des arbitres du Québec »*. La démarche de la Conférence visait à identifier les principaux besoins et les principales difficultés auxquels font face les arbitres nouvellement nommés, en particulier en matière de formation, de visibilité et d'octroi de mandats par les parties. Le rapport contient des propositions et des recommandations dont certaines s'adressent au CCTM et aux organisations membres du Conseil. Le CCTM les a fait siennes et un comité de travail a été formé pour en assurer le suivi.

## Le maintien des arbitres sur la liste en 2001-2002

Les conditions de maintien annuel sur la liste auxquelles les arbitres doivent satisfaire sont vérifiées par le Conseil qui doit donner son avis au ministre du Travail sur l'opportunité de maintenir leur inscription sur la liste. Ces conditions portent notamment sur la disponibilité des arbitres et sur la célérité dans le prononcé des sentences arbitrales.

Lors de l'examen du dossier d'un arbitre, si celui-ci ne paraît pas satisfaire aux conditions de maintien, le Conseil l'en informe et lui donne l'occasion de faire connaître son point de vue. Sur recommandation du *Comité sur l'arbitrage des griefs*, le Conseil recommande au ministre de maintenir l'arbitre sur la liste si les motifs invoqués par l'arbitre sont jugé valables. Dans le cas contraire, le Conseil peu communiquer à l'arbitre une remarque, une observation ou une mise en garde, qui sera consignée à son dossier au cours des cinq prochaines années et qui sera prise en considération lors des demandes de réinscription et de maintien reçues pendant cette période.

Au cours du dernier exercice, le Conseil a recommandé le maintien de 106 arbitres inscrits sur la liste puisque ces derniers rencontraient les conditions de maintien annuel.

## Le processus de réinscription triennale 1999-2002

Le premier cycle d'application des nouvelles règles de la Politique générale sera complété une fois terminé le processus de réinscription triennale d'avril 2002. Les mécanismes et les critères pour déterminer si les arbitres qui demanderont leur réinscription rencontrent les critères définis à l'article 21 de la Politique générale sont en voie d'être précisés. L'élaboration de ces moyens et leur mise en application à compter d'avril 2002 est la dernière étape de la mise en œuvre des modifications apportées à la Politique générale en avril 1999.

Cet exercice est susceptible d'avoir des incidences sur la composition de la liste, notamment quant au nombre d'arbitres qui seront réinscrits. Par ailleurs, étant donné que 22 nouveaux arbitres ont été inscrits depuis l'automne 1999, le Conseil a décidé, lors de sa séance du 14 février 2002, de ne pas recommander au ministre du Travail d'ajouter de nouveaux arbitres lors de la prochaine période d'inscriptions. Une fois le processus triennal de réinscription complété, le Conseil sera mieux en mesure de recommander au ministre le nombre de nouveaux arbitres à inscrire pour assurer le renouvellement de la liste des arbitres.

## Les femmes et la fonction d'arbitre

À l'image des autres intervenants dans le monde des relations du travail, la fonction d'arbitre de grief est majoritairement masculine et ne compte que très peu de femmes. Fonction particulière et emploi autonome, l'arbitrage de griefs se caractérise généralement par des horaires irréguliers, des déplacements fréquents, une planification du travail qui change au gré des remises et des annulations d'audiences. Les conditions d'exercice de l'emploi ne dépendent pas uniquement de la volonté de l'arbitre. De plus, les revenus varient selon l'utilisation que font les parties des arbitres inscrits sur la liste. Est-ce la raison qui expliquerait pourquoi les femmes semblent moins attirées par la profession ? Le Conseil n'est pas en mesure de répondre à cette question.

Quoi qu'il en soit, l'accroissement de la présence des femmes sur la liste des arbitres ne progresse que lentement. Celles-ci représentent toujours moins de 10 % des arbitres inscrits sur la liste. Ce faible niveau de représentation des femmes sur la liste des arbitres demeure une préoccupation pour le Conseil, bien que le tiers des nouveaux arbitres inscrits sur la liste au cours du dernier exercice étaient des femmes.

En effet, au printemps 2001, 27 candidatures ont été étudiées par les membres du Conseil, dont huit étaient des candidatures féminines. Les membres ont alors convenu de recommander au ministre du Travail l'inscription sur la liste de 7 nouveaux arbitres, dont deux femmes. À l'automne 2001, 11 candidatures ont été étudiées dont une seule était féminine ; les membres du Conseil ont alors recommandé au ministre du Travail l'inscription de deux nouveaux arbitres, dont l'unique candidature féminine.

Ainsi, même s'il appert que l'objectif que s'est donné le Conseil, à savoir accroître la présence des femmes sur la liste d'arbitres d'ici 2004 en prévoyant que les femmes représentent 50 % des nouvelles inscriptions, semble être en voie de réalisation, la vigilance s'impose toujours pour atteindre cet objectif.

La campagne d'information et de sensibilisation amorcée au cours de l'exercice précédent afin de mieux faire connaître la profession d'arbitre de grief et de différend aux femmes qui œuvrent dans le domaine des relations du travail, et qui sont susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission et aux critères de sélection, ne s'est que partiellement poursuivie. Néanmoins, le Conseil entend poursuivre ses efforts d'information et de sensibilisation afin de rencontrer l'objectif qu'il s'est fixé. Comme la Politique générale prévoit deux périodes d'inscription de nouveaux arbitres par année, ces périodes constitueront, d'ici 2004, autant d'opportunités d'agir à cet égard.

## La rémunération des arbitres

Les membres du Conseil ont poursuivi leur réflexion sur l'adaptation du niveau et du mode de rémunération des arbitres. À cet égard, le projet de modification au *Règlement sur la rémunération des arbitres* a de nouveau retenu l'attention du Conseil.

Lors de l'exercice précédent, des hypothèses de travail avaient été soumises au Conseil pour étude et recommandation. En 2001-2002, les travaux ainsi que les échanges entre le ministère du Travail, le Conseil et la Conférence des arbitres se sont poursuivis. Le Conseil est d'avis que les modifications proposées rencontrent l'objectif d'assurer l'indépendance et l'impartialité des arbitres en évitant la négociation avec les parties sur des questions aussi sensibles que leur rémunération ou le temps qu'ils doivent consacrer au délibéré-rédaction.

Le Conseil souhaite évidemment que ces discussions et propositions permettent de faire progresser le dossier. Cependant, son objectif d'obtenir l'aval du gouvernement concernant la proposition de modifier le *Règlement sur la rémunération des arbitres* d'ici 2001 n'a pu être réalisé à l'échéance qu'il s'était fixée, en raison notamment du fait qu'il n'est pas le seul acteur dans ce dossier.

Toutefois, vu l'état d'avancement des travaux, l'adoption de même que la mise en application d'un nouveau règlement seront vraisemblablement chose faite dans des délais relativement courts.

## Les modes alternatifs de prévention et de règlement des conflits

*Le Tribunal d'arbitrage procédure allégée*

Depuis quelques années, le Conseil, à l'occasion de l'exercice de son rôle dans l'administration du régime d'arbitrage des griefs, s'est intéressé aux modes alternatifs de résolution des conflits, plus particulièrement à leur application à l'arbitrage de griefs. C'est ainsi qu'il a mis sur pied en 1999 une procédure allégée d'arbitrage des griefs dont l'administration est confiée au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA).

Cette procédure allégée se distingue de l'arbitrage traditionnel par le caractère sommaire de la procédure, la possibilité pour les parties d'échanger des documents avant l'audience, la durée limitée des audiences et la connaissance préalable du coût de la procédure. De plus, ce recours offre aux parties la disponibilité d'arbitres d'expérience à la date qu'elles ont choisie dans les vingt et un (21) jours suivant la demande d'arbitrage. La décision sera rendue dans les sept jours suivant l'audience.

Bien que le TAPA offre aux parties une procédure permettant de réduire les délais et le coût de l'arbitrage des griefs, il est peu utilisé.

Afin d'encourager et de faciliter le recours au TAPA, le Conseil, à sa séance du 12 avril 2001, a mandaté le *Comité élargi sur l'arbitrage des griefs* pour examiner les moyens de simplifier la procédure de demande d'arbitrage au TAPA. Le Comité a finalisé les modifications à apporter à la procédure. Celles-ci sont entrées en vigueur le 1er juillet 2001. Le texte de la procédure de même que les formulaires ont été corrigés de sorte que les parties ont maintenant le choix de procéder ou non par exposés écrits avant d'acheminer leur demande d'arbitrage au greffe du TAPA.

Certaines actions ont été posées en vue de mieux faire connaître cette procédure et d'en favoriser son utilisation, notamment auprès des personnes responsables des publications écrites, des médias électroniques et sites Internet des organisation membres du CCTM. Un article sur le TAPA a également été publié dans la revue *Effectif* de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréées du Québec (volume 4 nº 2, avril/mai 2001).

Malgré les modifications apportées, l'atteinte de l'objectif que s'était donné le Conseil, à savoir accroître le recours au Tribunal d'arbitrage procédure allégée (TAPA) d'ici 2004, s'annonce difficile dans la mesure où le nombre de nouvelles demandes adressées au TAPA au cours du présent exercice est demeuré négligeable.

Pourtant, le caractère sommaire de la procédure, les délais et le coût fixé à l'avance sont des facteurs qui devraient inciter les parties à recourir à ce moyen. La situation actuelle indique que la réflexion sur les aménagements du processus traditionnel d'arbitrage des griefs doit se poursuivre afin de le bonifier dans le sens d'une justice toujours plus fonctionnelle, plus accessible et plus efficace.

### *Réflexion sur les modes alternatifs de résolution des conflits*

Au cours de l'hiver 2002, une collaboration s'est amorcée avec la Direction des innovations en milieu de travail (DIMT) du ministère du Travail pour réaliser deux projets mis en place à l'initiative de la DIMT. Ces projets portent respectivement sur :

- *La négociation basée sur les intérêts (NBI).* Il s'agit d'un projet d'enquête auprès des représentants patronaux et syndicaux qui ont utilisé des pratiques de NBI, dans le but d'évaluer les retombées de cette approche en matière notamment de relations du travail et d'organisation du travail. Le projet permettra au ministère d'évaluer les besoins de sa clientèle en matière de NBI en ce qui a trait à l'offre de services de la Direction de la prévention et des partenariats (DPP). De plus, il permettra d'alimenter des activités d'échange sur la NBI ; à cet égard, les résultats de l'enquête seront diffusés dans le cadre d'un forum que le ministère envisage de tenir à ce sujet.
- *Les conventions collectives de longue durée.* Une question au cœur de ce projet consiste à déterminer si la durée de vie d'une convention collective a un impact ou non sur la dynamique des relations du travail. Le projet comporte une analyse de contenu des clauses de conventions collectives « innovatrices » portant sur les mécanismes de concertation ou sur les sujets qui font l'objet de la concertation (formation, changements technologiques, etc.).

Pour accompagner la réalisation de ces projets, la DIMT est à mettre sur pied une Table de travail qui sera formée d'un petit groupe de spécialistes provenant de divers milieux : associations patronales, syndicats, universités... La Table de travail, à laquelle siégera un représentant du secrétariat du CCTM, débutera ses activités au printemps ou à l'été 2002.

# Gestion des ressources

## Ressources humaines

Cette année, le Conseil a dû redoubler d'efforts pour atteindre ses objectifs puisqu'il a connu une baisse de ses effectifs. Ainsi, en 2000-2001, outre la présidente, le CCTM bénéficiait de cinq postes permanents et des services d'un stagiaire professionnel.

Au 31 mars 2002, l'effectif total autorisé au CCTM s'établissait toujours à 5 postes permanents, mais un poste restait vacant. Par ailleurs, en cours d'année, le Conseil a recruté une employée occasionnelle afin d'assurer le remplacement d'une employée qui s'est prévalue d'un congé sans solde.

À la fin du présent exercice, le personnel du Conseil était composé des personnes suivantes :

Claudine Dumas, technicienne en administration
Martine Metcalfe, conseillère à la recherche et à la concertation
Lucie Renaud, agente de secrétariat
Daniel Villeneuve, conseiller à la recherche et à la concertation.

## Ressources financières

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2001-2002, le Conseil disposait d'un budget de 501 000 $ réparti comme suit :

| Supercatégories de dépenses | 2000-2001 | | 2001-2002 | |
|---|---|---|---|---|
| | Budget | Dépenses | Budget | Dépenses |
| **01- Rénumération** | 392 400 $ | 391 964 $ | 339 400 $ | 337 393 $ |
| **02- Fonctionnement** | 113 900 $ | 107 992 $ | 159 083 $ | 154 704 $ |
| 03 - Communication | | 15 629 $ | | 47 741 $ |
| 04 - Services | | 15 562 $ | | 25 319 $ |
| 05 - Entretien | | 1 119 $ | | 394 $ |
| 06 - Loyers | | 68 544 $ | | 68 206 $ |
| 07 - Fournitures | | 4 375 $ | | 4 309 $ |
| 08 - Équipements | | 2 763 $ | | 8 737 $ |
| 11 - Autres dépenses | | - $ | | - $ |
| **03- Capital** | - $ | - $ | 1 517 $ | 1 517 $ |
| **06- Prêts, placements et avances** | 1 000 $ | - $ | 1 000 $ | - $ |
| **22- Fonctionnement permanent** | | 2 351 $ | - $ | 11 426 $ |
| **Total** | **507 300 $** | **502 307 $** | **501 000 $** | **505 040 $** |

Les écarts que l'on observe entre ces deux années budgétaires s'expliquent ainsi :

- en ce qui a trait à la supercatégorie 01 « Rémunération », les mouvements de personnel (départs, congé sans solde) expliquent la diminution des dépenses pour 2001-2002 ;
- l'augmentation des dépenses à la supercatégorie 02 « Fonctionnement » s'explique principalement par les coûts que le CCTM a absorbés relativement à la tenue d'un Forum le 15 novembre 2001 sur la conciliation travail-famille, ainsi qu'à la publication de deux documents : l'un sur la conciliation travail-famille, l'autre sur le vieillissement de la main-d'œuvre. Un virement de crédits de la supercatégorie 01 vers la supercatégorie 02 a été nécessaire en cours d'année afin de pallier à ces dépenses de fonctionnement.

## Ressources humaines

Cette année, le Conseil a dû redoubler d'efforts pour atteindre ses objectifs puisqu'il a connu une baisse de ses effectifs. Ainsi, en 2000-2001, outre la présidente, le CCTM bénéficiait de cinq postes permanents et des services d'un stagiaire professionnel.

Au 31 mars 2002, l'effectif total autorisé au CCTM s'établissait toujours à 5 postes permanents, mais un poste restait vacant. Par ailleurs, en cours d'année, le Conseil a recruté une employée occasionnelle afin d'assurer le remplacement d'une employée qui s'est prévalue d'un congé sans solde.

À la fin du présent exercice, le personnel du Conseil était composé des personnes suivantes :

Claudine Dumas, technicienne en administration
Martine Metcalfe, conseillère à la recherche et à la concertation
Lucie Renaud, agente de secrétariat
Daniel Villeneuve, conseiller à la recherche et à la concertation.

## Ressources financières

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2001-2002, le Conseil disposait d'un budget de 501 000 $ réparti comme suit :

| Supercatégories de dépenses | 2000-2001 | | 2001-2002 | |
|---|---|---|---|---|
| | Budget | Dépenses | Budget | Dépenses |
| **01- Rémunération** | 392 400 $ | 391 964 $ | 339 400 $ | 337 393 $ |
| **02- Fonctionnement** | 113 900 $ | 107 992 $ | 159 083 $ | 154 704 $ |
| 03 - Communication | | 15 629 $ | | 47 741 $ |
| 04 - Services | | 15 562 $ | | 25 319 $ |
| 05 - Entretien | | 1 119 $ | | 394 $ |
| 06 - Loyers | | 68 544 $ | | 68 206 $ |
| 07 - Fournitures | | 4 375 $ | | 4 309 $ |
| 08 - Équipements | | 2 763 $ | | 8 737 $ |
| 11 - Autres dépenses | | - $ | | - $ |
| **03- Capital** | - $ | - $ | 1 517 $ | 1 517 $ |
| **06- Prêts, placements et avances** | 1 000 $ | - $ | 1 000 $ | - $ |
| **22- Fonctionnement permanent** | | 2 351 $ | - $ | 11 426 $ |
| **Total** | **507 300 $** | **502 307 $** | **501 000 $** | **505 040 $** |

Les écarts que l'on observe entre ces deux années budgétaires s'expliquent ainsi :

- en ce qui a trait à la supercatégorie 01 « Rémunération », les mouvements de personnel (départs, congé sans solde) expliquent la diminution des dépenses pour 2001-2002 ;
- l'augmentation des dépenses à la supercatégorie 02 « Fonctionnement » s'explique principalement par les coûts que le CCTM a absorbés relativement à la tenue d'un Forum le 15 novembre 2001 sur la conciliation travail-famille, ainsi qu'à la publication de deux documents : l'un sur la conciliation travail-famille, l'autre sur le vieillissement de la main-d'œuvre. Un virement de crédits de la supercatégorie 01 vers la supercatégorie 02 a été nécessaire en cours d'année afin de pallier à ces dépenses de fonctionnement.

## Ressources informationnelles

Le Conseil a recours à son site Internet pour mettre à la disposition de sa clientèle et du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés pertinentes à ses activités.

Les usagers peuvent entre autres consulter la *Liste annotée d'arbitres de griefs ainsi que la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale*. Le site permet également à toute personne intéressée de consulter d'autres documents, de reproduire des formulaires et de communiquer par courriel avec le CCTM.

## Autres dossiers

### *Code d'éthique et de déontologie*

Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* a été adopté le 9 septembre 1999. Ce Code est reproduit à l'Annexe 5.

### *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*

Depuis novembre 1999, le CCTM participe au comité ministériel mis en place par le ministère du Travail. Cette participation permet au CCTM d'appliquer de façon continue des mesures découlant de l'action gouvernementale en cette matière.

En 2000-2001, une ressource professionnelle a été désignée responsable du dossier et, à cet égard, a suivi une formation offerte par l'École nationale d'administration publique portant spécifiquement sur la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. En octobre 2000, le CCTM a conclu une entente avec le ministère du Travail afin de lui confier la gestion de son fichier de renseignements sur le personnel du CCTM.

En 2001-2002, le CCTM envisageait de réaliser un diagnostic sur la conformité des profils d'accès aux renseignements nominatifs aux exigences de la *Loi*. Compte tenu d'un changement de ressource professionnelle en cours d'année, la réalisation du diagnostic doit être reportée à l'exercice 2002-2003.

### *Politique linguistique*

Le CCTM s'est doté d'un plan de francisation des technologies de l'information en novembre 1995. Conformément au point 20 de la *Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration*, le Conseil a transmis son rapport annuel à l'Office de la langue française, le 30 octobre 2001, concernant la mise en œuvre de la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*. À nouveau cette année, l'état de francisation des technologies de l'information du Conseil est à 100 %. Les équipements informatiques permettent l'utilisation intégrale du français et les documents imprimés ou électroniques destinés aux citoyens ou échangés au sein de l'Administration respectent les caractéristiques du français.

# Annexes

# Liste des avis et recommandations en 2001-2002

Avis concernant le *Carrefour de la recherche et de l'information sur le travail et l'emploi*
(Transmis au ministre du Travail le 12 avril 2001)

Transmission au ministre du Travail des modifications en cours d'année à la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale, au cours de la période du 15 mars 2001 au 14 mars 2002
(Cette liste est constituée aux termes de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Des ajouts de noms ont été effectués le 17 avril 2001 et le 19 décembre 2001)

Recommandation concernant le maintien d'un arbitre et l'ajout du nom de sept personnes (deux à inscrire immédiatement et cinq à inscrire lorsqu'elles auront complétés avec succès le programme de stages du CCTM) sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 14 mai 2001)

Avis sur les projets de commentaires du Québec concernant *La promotion des coopératives – Rapport VI (2)*, question inscrite à l'ordre du jour de la 89e session de la Conférence internationale du travail de juin 2001
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 14 mai 2001)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de 94 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 18 juin 2001)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de cinq arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 25 septembre 2001)

Avis concernant la nomination de deux commissaires à la Commission des lésions professionnelles
(Transmis au ministre du Travail le 15 octobre 2001)

Avis concernant le Rapport du comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail
(Transmis au ministre du Travail le 18 octobre 2001)

Avis sur les projets de commentaires du Québec concernant *La promotion des coopératives – Rapport IV (1)*, question inscrite à l'ordre du jour de la 90e session de la Conférence internationale du travail de juin 2002
(Transmis au Comité interministériel sur les affaires de l'OIT le 9 novembre 2001)

Recommandation concernant l'ajout du nom de deux personnes (une à inscrire immédiatement et l'autre à inscrire lorsqu'elle aura complété avec succès le programme de stage du CCTM) sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 12 novembre 2001)

Transmission au ministre du Travail du Plan d'action du CCTM intitulé *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*
(Transmis le 16 novembre 2001)

Avis du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant le CCTM et ses priorités d'action
(Transmis au ministre du Travail le 23 novembre 2001)

Transmission au ministre du Travail de la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2002 au 14 mars 2003*
(Cette liste, transmise le 9 janvier 2002, est constituée aux fins de l'article 216 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de deux arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 6 février 2002)

Avis concernant la nomination de Monsieur Claude Saint-Arnaud à titre de juge en chef adjoint du Tribunal du travail
(Transmis au ministre de la Justice le 15 février 2002)

Recommandation visant à maintenir l'inscription de quatre arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmise au ministre du Travail le 15 mars 2002)

Annexe 2

# Mandats confiés au CCTM

**En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :**

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2) ;
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2) ;
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3) ;
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27) (art. 2.1) ;
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

**En vertu du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :**

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77) ;
- par le commissaire général du travail pour la confection de tout règlement en application du *Code du travail* (art. 138) ;
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de grief et de différend (art. 103) ;
- par le gouvernement sur la nomination des juges du Tribunal du travail et du juge en chef et du juge en chef adjoint (art. 113) ;
- par les membres du Tribunal du travail aux fins de l'adoption d'un règlement relatif à la conduite des instances du Tribunal (art. 138).

**En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM est consulté :**

- par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228) ;
- par le ministre du Travail pour la nomination des membres, des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385, 394 et 407) ;
- le CCTM soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

**En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté :**

- par le gouvernement en vue de l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20) ;
- par le gouvernement en vue de l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

**Convention nº 144 de l'Organisation internationale du Travail (1976) et Recommandation nº 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail (1976)**

En vertu de ces instruments :

le CCTM agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe 3

# Composition des comités de travail en 2001-2002

**Comité d'étude des plaintes**

Roger Hébert, Groupe-conseil Aon inc.

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Jean-Pierre Lussier, Conférence des arbitres du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon

Martine Metcalfe

**Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)**

Laurier Caron, Centrale des syndicats du Québec

Hélène Choquette, Confédération des syndicats nationaux

Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Florent Francoeur, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec

Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec

François Lamarche, Confédération des syndicats nationaux

Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Sylvie Ratté, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Léon Samuel, ministère du Travail

Dominique Savoie, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Jacques Tondreau, Centrale des syndicats du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon

Claudine Dumas

Mohamed Elkeurti

Patrice Jalette

Martine Metcalfe

Daniel Villeneuve

**Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille**

Marie-France Benoit, Confédération des syndicats nationaux
Nicole de Sève, Centrale des syndicats du Québec
Manuel Dussault, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Carole Gingras, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon
Claudine Dumas
Martine Metcalfe
Daniel Villeneuve

**Comité élargi sur l'arbitrage des griefs**

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault
Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec
Jean Boulianne, Centrale des syndicats du Québec
Serge Brault, Conférence des arbitres du Québec
Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux
Yvon Clément, Syndicat des métallos (FTQ)
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Denis Gagnon, Conférence des arbitres du Québec
Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Ginette Gosselin, Conférence des arbitres du Québec
Roger Hébert, Groupe-conseil Aon inc.
Guy Lemay, Lavery de Billy
Francine Paré, ministère du Travail
Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec
Jean Poirier, ministère du Travail
Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)
Serge Wagner, Manufacturiers et exportateurs du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon
Martine Metcalfe
Céline Rousseau

**Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail**

Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec

Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec

Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques

Josée Roy, Confédération des syndicats nationaux

Serge Trudel, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon

Céline Rousseau

Daniel Villeneuve

**Comité spécial du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre**

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Roger Hébert, Groupe-conseil Aon inc.

Paul-Arthur Huot, Manufacturiers et exportateurs du Québec

Clément L'Heureux, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon

Daniel Villeneuve

**Comité sur la Commission des lésions professionnelles**

Michel Duranleau, Brisebois Lacoste

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Gilles Taillon, Conseil du patronat du Québec

André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Serge Trudel, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon

Martine Metcalfe

Céline Rousseau

**Comité sur l'arbitrage des griefs**

Luc Beaulieu, Ogilvy Renault

Robert Borduas, Conseil du patronat du Québec

Jean Boulianne, Centrale des syndicats du Québec

Jean-Marc Brodeur, Loranger Marcoux

Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques

Denise Gagnon, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux

Roger Hébert, Groupe-conseil Aon inc.
Guy Lemay, Lavery de Billy
Francine Pare, ministère du Travail
Robert Patenaude, Centrale des syndicats du Québec
Jean Poirier, ministère du Travail
Philippe Tremblay, Fédération de la métallurgie (CSN)

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*
Louise Doyon
Céline Rousseau

**Comité sur la sécurité des travailleurs**

René Bellemare, Syndicat des métallos (FTQ)
Michel Dupont, Bureau d'évaluation médicale
Claude Faucher, Centrale des syndicats démocratiques
Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Francis Lacombe, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Nicole Lepage, Centrale des syndicats du Québec
Renée Liboiron, Conseil du patronat du Québec
Sylvain Parisien, Association de la construction du Québec
André Tremblay, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*
Louise Doyon
Martine Metcalfe

**Comité sur les normes internationales du travail**

Clément Gaumont, Confédération des syndicats nationaux
Lise Jacob, ministère de l'Industrie et du Commerce
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques
Jean-Claude Tardif, Centrale des syndicats du Québec
André Mercier, ministère de l'Industrie et du Commerce
Colette Boisvert, ministère des Relations internationales

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*
Louise Doyon
Martine Metcalfe
Céline Rousseau
Sylvie Tremblay

**Comité technique sur la retraite progressive**

Réjean Bellemare, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Denis Doré, Centrale des syndicats du Québec
Michel Girard, ministère du Travail

Patrice Jalette, Université de Montréal
Nathalie Joncas, Confédération des syndicats nationaux
Michel Méthot, Manufacturiers et exportateurs du Québec
Sylvie Ratté, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Paul Robitaille, Régie des rentes du Québec
Michel St-Germain, Conseil du patronat du Québec

*Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre :*

Louise Doyon
Martine Metcalfe
Daniel Villeneuve

# Liste des séances du Conseil et de ses comités de travail en 2001-2002

### Séances du Conseil

12 avril 2001
10 mai 2001
14 juin 2001
13 septembre 2001
11 octobre 2001
8 novembre 2001
17 décembre 2001
10 janvier 2002
14 février 2002
14 mars 2002

### Comité spécial du Conseil

21 août 2001
28 août 2001

### Comité d'étude des plaintes

31 octobre 2001

### Comité d'orientation de la recherche appliquée sur le travail (CORAT)

4 avril 2001
3 mai 2001
6 juin 2001
28 juin 2001
15 octobre 2001
17 décembre 2001
12 février 2002
12 mars 2002

### Sous-comité du CORAT sur la conciliation travail-famille

27 avril 2001
21 novembre 2001
10 janvier 2002

### Comité élargi sur l'arbitrage des griefs

4 juin 2001
2 octobre 2001
16 janvier 2002
18 mars 2002

### Comité sur l'arbitrage des griefs

8 mai 2001
4 juin 2001
2 octobre 2001

### Comité sur la sécurité des travailleurs

23 octobre 2001
3 décembre 2001

**Comité sur la Commission des lésions professionnelles**

| | |
|---|---|
| 30 août 2001 | 9 octobre 2001 |

**Comité sur les normes internationales du travail**

| | |
|---|---|
| 7 mai 2001 | La promotion des coopératives<br>La santé et la sécurité en agriculture (2e discussion) |
| 25 octobre 2001 | La promotion des coopératives (2e discussion) |

**Comité technique sur la retraite progressive**

| | |
|---|---|
| 29 janvier 2002 | 21 février 2002 |

**Comité pour l'étude du rapport sur le harcèlement psychologique au travail**

| | | |
|---|---|---|
| 12 septembre 2001 | 20 septembre 2001 | 2 octobre 2001 |

Séances du Conseil : 10

Séances de comités : 32

**Total : 42**

Annexe 5

# Code d'éthique et de déontologie

## Préambule

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre est un organisme d'étude, de consultation, de concertation et d'orientation qui a été institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

Le législateur a confié au Conseil les mandats suivants :

- donner son avis au ministre du Travail sur toute question que celui-ci soumet relativement aux sujets qui relèvent de sa compétence (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- donner son avis à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre que le ministre du Travail lui soumet, à la demande de cet autre ministre, relativement à un sujet qui relève de la compétence de celui-ci (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- entreprendre, de sa propre initiative, l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et soumettre des recommandations sur cette question au ministre du Travail (L.R.Q., c. C-55, art. 2) ;
- faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins et solliciter des opinions du public (L.R.Q., c. C-55, art. 2.3) ;
- donner son avis avant l'adoption par le gouvernement de certains règlements (L.R.Q., c. C-27, art. 103 et 138 ; L.R.Q., c. D-2, art. 20 et 21) ;
- donner son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein d'un organisme, ou de personnes appelées à agir à titre de tiers (L.R.Q., c. A-3.001, art. 216, 228, 385, 394 et 407 ; L.R.Q., c. C-27, art. 77 et 113) ;
- adopter une politique générale aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail en vertu de l'article 77 du *Code du travail* et recevoir les plaintes portées à l'endroit des arbitres dont les noms sont inscrits sur la liste visée par cet article (L.R.Q., c. C-55, art. 2.1) ;
- donner son avis à l'égard de la position que le gouvernement du Québec devrait adopter relativement aux normes internationales du travail.

Le Conseil se compose des membres suivants, nommés par le gouvernement : la présidente ; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives ; six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives ; le sous-ministre du Travail ou son délégué est aussi, d'office, membre du Conseil, mais il n'a pas le droit de vote.

Dans l'exercice de leur mandat, les membres du Conseil sont appelés à se concerter et à consulter les associations qui les ont recommandés, y compris leurs membres, de même que toute personne dont l'expertise ou l'avis est pertinent à l'exercice de leur mandat. Ces actions peuvent être posées individuellement ou collectivement.

**Définitions et interprétation**

1. Dans le présent Code, on entend par :

   « Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

   « Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la Loi sur le *Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. Le préambule fait partie intégrante du code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil.

**Objet et champ d'application**

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

   La présidente du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

**Principes d'éthique**

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre ;

2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations ;

3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

**Règles de déontologie**

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil ;

2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail ;

3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de juges au Tribunal du travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidente du Conseil et, le cas

échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidente du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidente du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidente du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent code, la présidente du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidente du Conseil porte à la connaissance des membres le présent code d'éthique et de déontologie.

*Conseil consultatif*
*du travail*
*et de la main-d'œuvre*

Québec